

## **BAB II**

### **PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

Menurut Edison, dkk (2017), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. Oleh karena itu jika ada kinerja yang tidak efektif pada setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi.

Menurut Edison, dkk (2017), mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu mempertikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah, menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi seperti konseptual. Padahal konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis.

Bagaimana mungkin seorang manajer dapat membuat dan mengimplementasikan perencanaan dengan baik jika ia sendiri tidak memahami sebuah konsep yang benar. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik, harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat. Aspek penting lainnya, manajemen harus memperhatikan dan menyesuaikan indikator dengan kompetensi pegawai yang ada (*existing competencies*). Dengan kata lain, penetapan indikator harus sesuai dengan kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga penetapannya dibuat meningkat secara bertahap seiring dengan peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang terarah. Ini adalah cara yang paling realistis yang dapat menimbulkan keyakinan untuk mencapainya.

Menurut Umam (2012), kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun

kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Hamali (2016), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Hamali (2016), manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja, yaitu:

- a. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja karyawan. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus atau minimal mempertahankannya jika sudah mencapai standar kerjanya.
- b. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan secara terus-menerus.

- c. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pencapaian tujuan.
- d. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

Menurut Ricardianto, (2014), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis melalui suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi oleh karena itu jika ada kinerja yang tidak efektif pada setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi.

Menurut Edison, Anwar & Komariyah, (2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun dimensi kinerja menurut Edison dkk (2016) mengembangkan dari perspektif Jhon Miner (1988) diantaranya meliputi :

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan elemen penting sebab kualitas yang dihasilkan akan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Hal ini merupakan modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Maka dari itu untuk melakukan penilaian terhadap suatu kinerja karyawan perlu memperhatikan terlebih dahulu dimensi – dimensi yang telah dijelaskan diatas agar memudahkan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Barnard, I, Chester, 1992) adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas yaitu pencapaian tujuan suatu organisasi yang didapatkan melalui perencanaan kebutuhan yang sudah direncanakan sebelumnya dan efisiensi yang berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dalam melakukan pencapaian tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas disini adalah kewenangan atasan dalam memerintah bawahannya pada suatu organisasi untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Serta tanggungjawab disini diartikan sebagai akibat dari kewenangan seseorang, ketika kewenangan itu muncul pada diri seseorang maka dengan sendirinya akan muncul rasa tanggungjawab.

c. Disiplin

Disiplin adalah ketika seseorang dapat mentaati peraturan dan hukum yang ada berlaku didalam perusahaan dan berhubungan dengan cara seseorang pegawai dalam menghormati perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya dimanapun pegawai tersebut berada.

d. Inisiatif

Inisiatif berarti sesuatu yang berhubungan dengan kreatifitas dan daya pikir yang dituangkan dalam bentuk ide yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Sehingga inisiatif harus diperhatikan dan direspon oleh atasan.

## 2. Stres Kerja

Robbins & Judge (2017), mendefinisikan stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Menurut Hamali (2016), stress di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat.

Konsekuensi dari stress menurut Robbins, (2017), dibagi ke dalam tiga aspek umum yaitu:

- a. Gejala fisiologis, perhatian yang sangat awal dengan stress diarahkan pada gejala-gejala fisiologis karena sebagian besar para peneliti merupakan para spesialis dalam sains kesehatan dan medis. Pekerjaan mereka mengarah pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung. Bukti-bukti saat ini menyebutkan bahwa stress akan memiliki efek fisiologis yang membahayakan.
- b. Gejala psikologis, ketidakpuasan pekerjaan merupakan penyebab yang sangat jelas dari stress. Namun, stress memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis lainnya sebagai contoh, ketegangan, kecemasan, sifat mudah marah, kebosanan, dan penundaan. Pekerjaan yang membuat tuntutan berlipat dan pertentangan atau kurangnya kejelasan mengenai kewajiban dari pemegang jabatan, otoritas, dan

tanggung jawab yang meningkatkan baik stress maupun ketidakpuasan.

- c. Gejala perilaku, gejala stress yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran, demikian pula dengan kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alcohol, pidato yang cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Moorhead & Griffin (2013), mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Oleh karena kompleksitas yang mendasari definisi ini, perlu memeriksa komponen-komponennya secara hati-hati. Pertama adalah gagasan adaptasi. Seperti yang di diskusikan sekarang, orang-orang dapat beradaptasi dengan keadaan yang menimbulkan stress dengan beberapa cara. Kedua adalah peran perangsang. Perangsang ini, yang biasanya disebut *stressor*, adalah segala sesuatu yang memicu stress. Ketiga, *stressor* dapat bersifat psikologis atau fisik.

Moorhead & Griffin (2013), juga mengungkapkan penyebab umum stress yaitu,

- a. *Stressor* organisasi adalah berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stress, terdapat 4 rangkaian umum *stressor* organisasi:



- 1) Tuntutan tugas, adalah *stressor* yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Beberapa pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stres daripada yang lainnya.
- 2) Tuntutan fisik, dari sebuah pekerjaan adalah persyaratan fisik pada pekerjaannya; tuntutan ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Tuntutan fisik adalah *stressor* yang berhubungan dengan situasi fisik pekerjaan, seperti kecukupan temperature dan pencahayaan, serta persyaratan-persyaratan fisik yang diberikan kepada karyawan.
- 3) Tuntutan peran, juga dapat menimbulkan stress kepada orang-orang dalam organisasi. Sebuah peran (*role*) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Tuntutan peran adalah *stressor* yang berhubungan dengan peran yang diharapkan dimainkan oleh seseorang.
- 4) Tuntutan antarpersonal, suatu rangkaian terakhir dari *stressor* organisasi terdiri atas tiga tuntutan antar personal (*interpersonal demands*): tekanan kelompok, kepemimpinan, dan konflik antarpersonal. Tekanan kelompok dapat meliputi tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk mematuhi norma kelompok, dan sebagainya. Tuntutan antarpersonal adalah *stressor* yang

berhubungan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan, dan konflik kepribadian.

Menurut Moorhead & Griffin (2013), stress dapat mempunyai sejumlah konsekuensi. Jika stress tersebut positif, hasilnya dapat berupa energy yang lebih besar, antusiasme, dan motivasi. Jika kategori untuk konsekuensi tampaknya sedikit berubah-ubah, perlu disadari bahwa setiap konsekuensi di kategorikan menurut area pengaruh utamanya, yaitu:

- a. Konsekuensi individual, adalah hasil yang terutama memengaruhi individu. Organisasi juga dapat menderita, apakah secara langsung atau tidak langsung, tetapi individu tersebut adalah pihak yang membayar harga sebenarnya. Stress dapat menghasilkan konsekuensi berperilaku, psikologis, dan medis. Konsekuensi berperilaku dari stress dapat merugikan orang yang terkena stress atau orang lain. Salah satu perilaku seperti ini adalah merokok. Penelitian telah mendokumentasikan dengan jelas bahwa orang-orang yang merokok cenderung merokok lebih banyak ketika mereka mengalami stress. Terdapat juga bukti bahwa penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan berhubungan dengan stress, meskipun hubungan ini kurang terdokumentasi dengan baik. Konsekuensi psikologis dari stress berhubungan dengan kesehatan dan kesejahteraan mental seseorang. Ketika orang-orang mengalami terlalu banyak stress di tempat kerja, mereka dapat menjadi lebih tertekan atau menjadi tidur terlalu banyak atau terlalu sedikit. Konsekuensi medis dari stress memengaruhi

kesejahteraan fisik seseorang. Penyakit jantung dan stroke, dua di antara penyakit lainnya, telah dihubungkan dengan stress.

- b. Konsekuensi organisasi, semua konsekuensi individual di atas juga dapat menimbulkan konsekuensi organisasi. Akibat lainnya dari stress, bahkan mempunyai konsekuensi yang lebih langsung pada organisasi. Hal-hal ini meliputi penurunan dalam kinerja, penarikan diri, dan perubahan sikap yang negative.

Menurut Moorhead & Griffin (2013), mengelola stress di tempat kerja dapat dilakukan dengan cara:

- a. Strategi untuk mengatasi secara individu, misalnya dengan melakukan olahraga, relaksasi, manajemen waktu, manajemen peran, dan kelompok dukungan.
- b. Strategi untuk mengatasi secara organisasional, misalnya dengan program institusional untuk mengelola stress dilakukan melalui mekanisme organisasi yang telah ada. Kemudian dengan program kolateral adalah program organisasi yang secara khusus diciptakan untuk membantu karyawan menangani stress.

Menurut Ivancevich, Konopaske & Matteson (2006), definisi stress sebagai suatu stimulus menganggap stress sebagai sejumlah karakteristik atau peristiwa yang mungkin menghasilkan konsekuensi yang tidak beraturan. Dalam definisi stress sebagai suatu respon, stress dilihat secara sebagian sebagai suatu respons terhadap sejumlah stimulus,

yang disebut *stressor*. Sebuah stressor merupakan peristiwa atau situasi eksternal yang secara potensial mengancam atau berbahaya.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2015) menyatakan 5 point, yaitu:

a. Tuntutan tugas.

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

b. Tuntutan peran.

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi.

Maksud dari tuntutan pribadi ini merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain atau rekan kerja di dalam perusahaan.

d. Struktur organisasi.

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

Menurut pendapat Gibson (2006), dimensi stress kerja meliputi stressor individu, stressor kelompok, dan stressor organisasi. Berikut penjelasan mengenai masing-masing dimensi stres kerja :

a. Stressor Individu , penyebab kerja dari individu terdiri dari:

1) Konflik Peran.

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

2) Peran Ganda.

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3) Beban Kerja Berlebihan.

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

b. Stressor Kelompok.

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

c. Stressor Keorganisasian.

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

**b. Keterlibatan Kerja**

Menurut Robbins (2015) Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Keterlibatan karyawan adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, merasa lebih bangga, dan akan meningkatkan kinerjanya.

Dari pemaparan teori stres diatas, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa keterlibatan kerja (*Job Involvement*) adalah tingkat

sejauh mana performa kerja diri seorang karyawan mempengaruhi harga dirinya dan tingkat seberapa pentingnya pekerjaannya terhadap psikologis dirinya.

Menurut Istijanto (2005 dalam Septiadi dkk., 2017) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja, yang tertera sebagai berikut:

1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan Aktif

Berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.

2) Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama

Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.

#### 4) Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.

#### 5) Motivasi Kontribusi Keterlibatan

Dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi.

#### 6) Tanggung Jawab Keterlibatan

Mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam melakukan aktivitas kelompok.

Menurut Yoshimura (1996 dalam Ghaisani, Liestiawati 2014), keterlibatan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional*, *cognitive*, dan *behavioral* yang dijelaskan sebagai berikut :

##### 1) *Emotional*

Seberapa kuat emosional karyawan tertarik terhadap pekerjaannya dan seberapa besar emosional karyawan menyukai pekerjaannya.

##### 2) *Cognitive*

Menunjukkan seberapa aktif karyawan mau berpartisipasi dalam pekerjaannya dan dalam membuat sebuah keputusan serta seberapa penting pekerjaannya terhadap penghargaan bagi dirinya.



### 3) *Behavioral*

Hal ini menunjukkan seberapa sering karyawan mengambil peran ekstra seperti berpikir mengenai pekerjaan sekalipun setelah meninggalkan kantor dan kesediaan untuk selalu belajar.

Aspek-aspek dan peran dari Keterlibatan Kerja menurut Lodol dan Kejner (1965 dalam Asnawi, Bachroni 1999) sebagai berikut:

- 1) Adanya harapan yang besar terhadap pekerjaan.
- 2) Adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan.
- 3) Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 4) Adanya rasa bangga terhadap pekerjaan.
- 5) Adanya keinginan untuk mobilitas keatas.

Menurut Rabinowitz and Hall (1977) dalam Aamir, (2008), keterlibatan terdiri dari dua faktor. Yang pertama adalah faktor karakter individu dan yang kedua adalah faktor karakter pekerjaan. Berikut adalah penjelasannya:

#### 1) Faktor karakter individu

Faktor ini meliputi karakteristik individu seperti umur, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, tingkat kontrol dan nilai-nilai yang diyakini berpengaruh dengan keterlibatan kerja seseorang.

#### 2) Faktor karakter pekerjaan

Faktor ini meliputi karakteristik pekerjaan seperti jenis pekerjaan atau karakteristik pekerjaan dalam situasi tertentu yang

mempengaruhi sejauh mana seorang individu terlibat dalam pekerjaannya.

## **B. Penurunan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Stres Terhadap Keterlibatan Kerja**

Konflik yang sering terjadi dalam dunia kerja tidak hanya berdampak pada kondisi keseluruhan perusahaan, tetapi juga mempengaruhi kondisi karyawan. Tekanan dalam perusahaan mengakibatkan kecenderungan karyawan memiliki rasa tidak nyaman dan merasa beban tugas yang diamanahkan lebih berat. Sehingga dampak yang sering ditimbulkan adalah karyawan akan cenderung menghindari tugas atau bahkan beralih ke organisasi lain, hal ini jelas akan turut mempengaruhi keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang di tandai dengan tindakan kepedulian yang tinggi dalam lingkungan kerjanya.

Stres kerja merupakan suatu tingkat tekanan emosional dan fisiologikal yang tidak menyenangkan yang diakibatkan oleh pengalaman pekerjaan yang menantang, khususnya pengalaman-pengalaman yang memiliki ketidakpastian atau diluar kontrol pekerja dan rasa ketidaknyamanan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari penjelasan di atas bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja dan juga terlihat bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap munculnya

keterlibatan kerja. Dengan demikian stres kerja memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh:

**Riset Terdahulu:**

- a. Penelitian dengan judul *Job Involvement and Job Stress among Employees at Private Sectors of Tiruchirappalli District* yang dilakukan oleh M. Daniel Solomon pada tahun 2010. Penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan.
- b. Penelitian dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja dan Keterlibatan Pekerja Dokter di Sri Lanka” yang dilakukan oleh Praveena Thevisuthan pada tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah tingkat keterlibatan kerja dokter.
- c. Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang” yang dilakukan oleh Wellyando Rahmad Yuliska pada tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang.
- d. Penelitian dengan judul “*Sources Of Job Stress, Work Engagement And Career Orientations Of Employees In A South African Financial*

*Institution*” yang dilakukan oleh Coetzee dan Villiers pada tahun 2010. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja terhadap keterlibatan kerja.

- e. Penelitian dengan judul “*A Study Of Relationship Between Job Stress And Job Involvement With Reference To Banking Industry*” yang dilakukan oleh Shweta dan Anam pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keterlibatan kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.**

## **2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Ke Kinerja**

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. .

Keterlibatan kerja itu penting karena timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan lain kata suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam

pekerjaannya. Jika keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaannya baik maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja nya juga.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh:

**Riset Terdahulu:**

1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Wat Tamwil (BMT)” yang dilakukan oleh Christina Tri Setyorini, dkk pada tahun 2012. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BANGUN WENANG BEVERAGES MANADO” yang dilakukan oleh Kakinsale, dkk pada tahun 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian dengan judul “Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN CIPUTAT” yang dilakukan oleh Logahan, dkk pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada

Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT.COSMOPROF INDOKARYA di Kabupaten Banjarnegara” yang dilakukan oleh Pradhanawati pada tahun 2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi” yang dilakukan oleh Handoyo,dkk pada tahun 2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

### **3. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja**

Karyawan dengan tingkat stress di pekerjaannya masing-masing juga akan memberikan efek kinerja yang kualitasnya berbeda. Dengan tingkat stress yang tinggi maka kinerja juga kemungkinan akan tinggi karena itu artinya dengan pekerjaan yang banyak maka jika karyawan tidak bisa menyusun pekerjaan tersebut maka karyawan akan mengalami stress yang juga berdampak pada diri sendiri. Namun jika karyawan bisa mengatur pekerjaannya maka tingkat stres bisa ditekan karena karyawan menikmati pekerjaannya.

Stress pada karyawan itu penting agar karyawan bisa mengatur pekerjaannya dan karyawan menjadi tahu bahwa mengatur pekerjaan itu penting sehingga stress yang berlebihan bisa dihindari. Namun bagi karyawan yang tidak bisa mengatur pekerjaannya maka stress yang berlebihan tidak bisa dihindari.

Stres berdampak positif terhadap kinerja karena dengan tingkat stres yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan melakukan banyak pekerjaan yang meningkatkan kinerjanya sehingga dengan adanya hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh:

**Riset Terdahulu:**

1. Penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD SURYA RADITYA NEGARA” yang dilakukan oleh Dewi,dkk pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Karyawan PDAM SURABAYA” yang dilakukan oleh Astianto,dkk pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang” yang dilakukan oleh Hidayat pada tahun 2016. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian dengan judul “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas KHairun Ternate” yang dilakukan oleh Nur pada tahun 2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disulkan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

#### **4. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Apabila seorang karyawan yang memiliki pekerjaan yang banyak di tempatnya bekerja namun dituntut untuk menyelesaikannya dengan waktu yang terbatas maka karyawan bisa mengalami stress kerja. Namun karyawan dengan stress kerja yang tinggi dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi juga. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stress karyawan akan menurun apabila karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, dan akan memiliki kinerja yang tinggi juga.

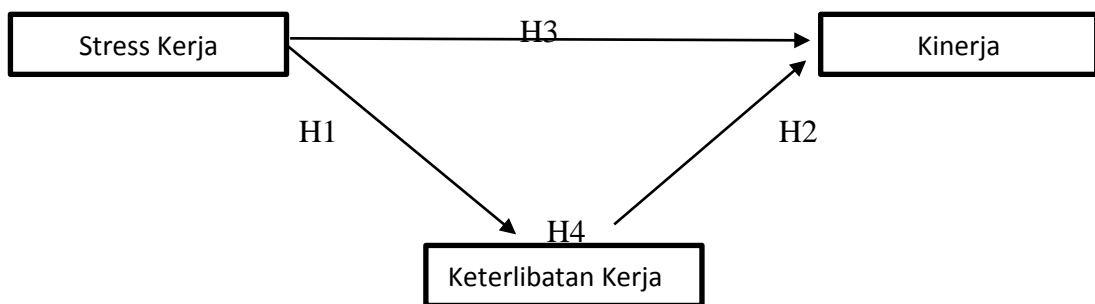
Maka dalam penelitian ini dapat disulkan hipotesis sebagai berikut :



**H4: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Keterlibatan Kerja**

**C. Model Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Model Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening. Dimana dalam penelitian ini stress kerja sebagai variabel independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependen.

**KETERANGAN:**

H1 : Wellyando (2017), Praveena (2017), Daniel (2010), Coetze dan Villiers (2010), Shweta, Anam (2010)

H2 : Handoyo,dkk (2017), Pradhanawati (2017), Kakinsale (2015), Christina,dkk (2012), Logahan,dkk (2014)

H3 : Dewi,dkk (2014), Astianto,dkk (2014), Hidayat (2016), Nur (2013)